

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Институт управления
Дирекция «Высшая школа управления»
Учебный центр повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть»**

**«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Института управления РАНХиГС
М.В. Хайруллина
«14» апреля 2026 г.**

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

повышения квалификации

**«Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых
отношений на современном этапе технологического развития»**

Москва, 2026

Разработчик программы:

заместитель директора учебного центра
повышения квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа
управления» Института управления, кандидат
технических наук, доцент

А.Г. Пятин

Руководитель программы:

директор учебного центра повышения
квалификации и профессиональной
переподготовки руководителей и специалистов
ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа
управления» Института управления РАНХиГС,
кандидат экономических наук, доцент

Е.С. Журавская

Руководитель структурного подразделения:

Директор дирекции «Высшая школа управления»
Института управления РАНХиГС

М.В. Леонова

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации рассмотрена на заседании ученого совета Института управления и рекомендована к реализации, протокол № 06 от «14» апреля 2026 г.

Выписка из протокола № 6
очередного заседания Ученого совета Института управления
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

от 14 апреля 2026 года

По пункту 5 повестки дня

СЛУШАЛИ: директора дирекции «Высшая школа управления» Института управления Леонову М.В. об утверждении дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития», реализуемой учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа управления» Института управления.

Указанная программа прошла проверку и согласование специалистами учебно-методического направления Института управления.

ПОСТАНОВИЛИ: по итогам открытого голосования («за» единогласно) утвердить дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития», реализуемую учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа управления» Института управления.

Председатель Ученого совета
директор Института управления



М.В. Хайруллина

И.о. ученого секретаря



И.В. Гунина

Содержание

1.	Общая характеристика программы.....	4
1.1.	Цель реализации программы.....	4
1.2.	Нормативные правовые акты	4
1.3.	Планируемые результаты обучения	5
1.4.	Категория слушателей	6
1.5.	Формы и технологии обучения	6
1.6.	Период обучения, срок освоения и режим занятий	6
1.7.	Документ о квалификации.....	6
2.	Содержание программы.....	6
2.1.	Календарный учебный график.....	6
2.2.	Учебный план	8
2.3.	Содержание программы по дисциплинам и темам.....	18
3.	Организационные условия реализации программы.....	21
3.1.	Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы...21	
3.2.	Учебно-методическое и информационное обеспечение программы	21
4.	Оценка качества освоения программы	23
5.	Индикаторы сформированных компетенций	25

Приложение 1. Рецензии на программу.

Приложение 2. Кадровая справка.

1. Общая характеристика программы

1.1. Цель реализации программы

Рассмотрение практических вопросов применения норм трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений. Системный анализ и взаимная увязка норм трудового и налогового законодательства в области оплаты труда. Ознакомление с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом. Изучение правоприменительной практики, в том числе судебной.

Формирование у слушателей знаний, умений и практических навыков по вопросам организации и нормирования труда; ознакомление с современными методиками расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в системе магистрального трубопроводного транспорта.

1.2. Нормативные правовые акты

При разработке образовательной программы «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» использованы следующие нормативные документы:

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденный Приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 № 954.

3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 (с последними изменениями и дополнениями).

4. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденные Министерством образования и науки Российской Федерации 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн.

5. Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06;

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2025 г. N 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

7. Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 ноября 2020 г. № 795н.

8. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

9. Приказ РАНХиГС от 19 апреля 2019 г. № 02-461 «Об утверждении локальных нормативных актов РАНХиГС по дополнительному профессиональному образованию» (с изменениями и дополнениями);

10. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Положения об итоговой аттестации слушателей дополнительных профессиональных программ в Академии» №02-00009/001 от 13 января 2026 года.

11. Приказ РАНХиГС «Об утверждении Правил приема на обучение по дополнительным профессиональным программам в Академию» №02-00010/001 от 13 января 2026 года.

12. Приказ РАНХиГС от 02.12.2025 №02-02669/001 «Об утверждении Порядка разработки и утверждения в РАНХиГС дополнительных профессиональных программ – программ профессиональной переподготовки, программ повышения квалификации».

13. Приказ РАНХиГС от 22 сентября 2017 г. № 01-6230 «Об утверждении Положения о применении в Академии электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

1.3. Планируемые результаты обучения

Слушатель дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями образовательной программы должен обладать основными компетенциями, приведенными в таблице 1.

Таблица 1

Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Трудовые функции (формируются) ПСК	Знание	Умение	Практический опыт
Управление деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда ¹	ПСК-1. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	Методов нормирования труда, методик расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала, методов определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов.	Выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы «Транснефть».	Практические рекомендации по организации и нормированию труда в условиях инновационного развития (с учетом специфики деятельности организаций системы «Транснефть»).
	ПСК-2. Управление деятельностью по разработке и реализации системы оплаты и материального стимулирования труда	Основных норм трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда, правовых изменений в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, специальная оценка условий труда. Налоговых и правовых изменений в учете заработной платы и расчетах с персоналом, толкования норм трудового права с учетом требований	Ориентироваться в системе нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения и установление системы оплаты труда; применять нормы трудового законодательства в конкретных управленческих решениях; применять нормы трудового и налогового законодательства в области оплаты труда.	Практические рекомендации по нормативно - правовому регулированию в области организации труда и заработной платы. Применять базовые методы HR-аналитики

¹ Профессиональный стандарт «Специалист по экономике труда» утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации России 17 ноября 2020 г. № 795н, обобщенные трудовые функции D, код D/01.7, D/02.7

		надзорных (контрольных) органов и судебной практики. Основ цифровой грамотности. Методов аналитики и визуализации данных в области управления персоналом. Области применения искусственного интеллекта в управлении персоналом	Определять процессы и функции управления персоналом, в котором целесообразно применение искусственного интеллекта	
Универсальные компетенции (УК) совершенствуются				
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			

1.4. Категория слушателей

Руководители (их заместители) и специалисты подразделений организации труда и заработной платы, имеющие высшее образование.

1.5. Формы и технологии

Очная форма обучения, очная форма обучения с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Программа реализуется при непосредственном контакте со слушателем.

1.6. Период обучения, срок освоения и режим занятий

Общая трудоемкость программы 40 академических часов, включая 2 часа на итоговую аттестацию. Продолжительность обучения составляет 5 дней по 8 академических часов в день. Предельная максимальная численность лекционной и практической (семинарской) группы не ограничена.

1.7. Документ о квалификации

Удостоверение о повышении квалификации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» установленного образца.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Календарный учебный график

Таблица 2

Календарный учебный график (очная форма обучения)

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ	УЗ	УЗ	УЗ	УЗ/ИА

УЗ – учебные занятия;

ИА – итоговая аттестация.

Календарный учебный график (очная форма обучения (с применением ДОТ))

Таблица 2.2

Период обучения – 5 дней				
1 день	2 день	3 день	4 день	5 день
УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ	УЗ ДОТ/ ИА ДОТ

УЗ ДОТ – учебные занятия с применением ДОТ;

ИА ДОТ – итоговая аттестация.

2.2. Учебный план
УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения)

Таблица 3

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Всего	С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.				Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение (ЭО), час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе						В том числе								
				«Лекции» в интерактивной форме	Практические (семинары, лабораторные занятия /в интерактивной форме)	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации			«Лекции» в интерактивной форме	Практические (семинары, лабораторные занятия /в интерактивной форме)	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	20	20	12	8				-	-	-			-	-	-		ПСК-2 УК-2

1.1	Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики)	4	4	2	2												
1.2	Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений	2	2	2													
1.3	Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы	4	4	2	2												
1.4	Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски. Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы.	4	4	2	2												

1.5	Заработная плата (МРОТ, порядок выплаты, виды удержаний, расчет среднего заработка и т.п.). Порядок расчетов с персоналом при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (вахтовый метод, суммированный учет, вредные и/или опасные условия труда, ночное время и т.д.)	4	4	2	2												
1.6	Сложные и спорные вопросы правового регулирования трудовых отношений (в т.ч. налоговые и правовые вопросы по оплате труда). Ответственность работодателей и работников за нарушение норм трудового законодательства. Правоприменительная (судебная) и законодательная практика решения вопросов	2	2	2													
2	Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	14	14	4	10				-		-						ПСК-1 УК-2

2.1	Система организации и нормирования труда на современном предприятии. Порядок и этапы проектирования рабочих мест, рациональных условий и режимов труда (с учетом информатизации и роботизации техпроцессов).	2	2	2													
2.2	Методы изучения и анализа трудовых процессов (работ, операций). Классификация затрат (структура баланса) рабочего времени. Выявление и устранение потерь рабочего времени. Повышение эффективности использования (оптимизация загрузки) средств механизации и автоматизации труда (машин, оборудования, роботизированных линий и т. п.)	2	2		2												
2.3.	Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию)	2	2		2												
2.4.	Виды норм и нормативов по труду. Методы нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала.	2	2		2												

2.5.	Порядок расчета индивидуальных и комплексных норм времени (выработки и т.п.) для различных производственных процессов (технологических операций, работ и т.п.)	2	2		2													
2.6.	Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Составление и внедрение планов НОТ	2	2	2														
2.7.	Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов)	2	2		2													
3.	Цифровые навыки в управлении персоналом	4	4	4														ПСК-2
	Итого	38	38	20	18				-		-			-	-	-		-
	Итоговая аттестация	2															3	
	Всего	40	38	20	18												2	

З – зачет, Т – тестирование.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН (очная форма обучения (с применением ДОТ))

Таблица 4

№ п/п	Наименование разделов и дисциплин	Общая трудоемкость, час.	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Всего	С применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.				Самостоятельная работа (в т.ч. электронное обучение (ЭО), час)	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация (форма/час)	Итоговая аттестация (вид /час.)	Код компетенции
			Всего	В том числе						В том числе								
				Лекции/ в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации			Лекции/ в интерактивной форме	Практические (семинарские/лабораторные) занятия /в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа, час	Индивидуальные и групповые консультации					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	20							20	12	8			-	-	-		ПСК-2 УК-2

1.1	Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики)	4						4	2	2						
1.2	Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений	2						2	2							
1.3	Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы	4						4	2	2						
1.4	Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски. Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы.	4						4	2	2						

1.5	Заработная плата (МРОТ, порядок выплаты, виды удержаний, расчет среднего заработка и т.п.). Порядок расчетов с персоналом при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (вахтовый метод, суммированный учет, вредные и/или опасные условия труда, ночное время и т.д.)	4						4	2	2							
1.6	Сложные и спорные вопросы правового регулирования трудовых отношений (в т.ч. налоговые и правовые вопросы по оплате труда). Ответственность работодателей и работников за нарушение норм трудового законодательства. Правоприменительная (судебная) и законодательная практика решения вопросов	2						2	2								
2	Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)	14			-			14	4	10							ПСК-1 УК-2

2.1	Система организации и нормирования труда на современном предприятии. Порядок и этапы проектирования рабочих мест, рациональных условий и режимов труда (с учетом информатизации и роботизации техпроцессов).	2						2	2								
2.2	Методы изучения и анализа трудовых процессов (работ, операций). Классификация затрат (структура баланса) рабочего времени. Выявление и устранение потерь рабочего времени. Повышение эффективности использования (оптимизация загрузки) средств механизации и автоматизации труда (машин, оборудования, роботизированных линий и т. п.)	2						2		2							
2.3.	Порядок установления и пересмотра технически обоснованных норм труда. Проектирование рациональных приемов и методов выполнения трудовых процессов и технологических операций (включая автоматизацию и роботизацию)	2						2		2							
2.4.	Виды норм и нормативов по труду. Методы нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала.	2						2		2							

2.5.	Порядок расчета индивидуальных и комплексных норм времени (выработки и т.п.) для различных производственных процессов (технологических операций, работ и т.п.)	2						2		2							
2.6.	Анализ состояния нормирования труда на предприятии. Составление и внедрение планов НОТ	2						2	2								
2.7.	Формирование системы управления производительностью труда. Методы контроля и планирования производительности труда для различных видов производства (выполняемых работ, технологических процессов)	2						2		2							
3.	Цифровые навыки в управлении персоналом.	4						4	4								ПСК-2
	Итого	38			-			38	20	18			-	-	-		-
	Итоговая аттестация	2														3	
	Всего	40			-			38	20	18						2	

2.3. Содержание программы по дисциплинам и темам

Таблица 5

Содержание программы

Номер и наименование дисциплины/темы	Содержание раздела
1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда	
1.1. Профессиональные стандарты и квалификационные требования к работникам (особенности разработки и применения на современном этапе). Основные задачи и проблемные вопросы в сфере экономики труда при переходе на новую систему профессиональных квалификаций (с учетом требований цифровой экономики)	Национальная система квалификаций. Обязательные и рекомендательные профессиональные стандарты. Процедура внедрения на предприятии обязательных и рекомендательных профессиональных стандартов и типичные ошибки работодателей при внедрении (изменение должностных инструкций, судебная практика). Варианты действий работодателя при выявлении несоответствия работника квалификационным требованиям, установленным внедряемым профессиональным стандартом. Применение требований профессиональных стандартов на предприятиях, выстраивающих свою кадровую политику на основе традиционных квалификационных справочников (ЕТКС, ЕКС). Проблемы, связанные с установлением соответствия (тождественности) тарифных разрядов оплаты труда, квалификационных категорий и прочих элементов традиционной системы квалификаций (ЕТКС/ЕКС) с системой уровней квалификации в профессиональных стандартах. Иллюстрация на конкретном примере (например, электрогазосварщика – уровни квалификации в профессиональном стандарте и разряды работ по ЕТКС). Особенности внедрения профессиональных стандартов в крупных организациях с широким спектром профессий/должностей. Принципы установления квалификационных требований по штатным единицам, по которым предусмотрено выполнение трудовых действий, подпадающих более чем под один профессиональный стандарт. Установление квалификационных требований по позициям штатного плана, по которым выполняются трудовые действия разных обобщенных трудовых функций. Административная ответственность работодателя за неприменение профессиональных стандартов. Соблюдение требований профессиональных стандартов при приеме на работу. Отказ в заключении трудового договора по причине несоответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта. Обжалование отказа в заключении трудового договора в суде. Независимая оценка квалификации. Разъяснения Минтруда России по вопросам независимой оценки квалификации. Юридические последствия независимой оценки квалификации для работников и работодателей с учетом ее добровольности.

	Информационные ресурсы национальной системы квалификаций – практика использования для повышения эффективности применения профессиональных стандартов. Изменения в законодательстве в связи с внедрением цифровых технологий в работу подразделений управления персоналом. Поэтапный переход к цифровым технологиям в подразделениях управления персоналом. Обязанности работодателя в условиях применения электронных технологий. Внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты при переходе к электронному документообороту. Задачи подразделений управления персоналом в связи с переходом страны к цифровой экономике. «Электронный надзор»: взаимодействие между работодателями и инспекциями по труду.
1.2. Трудовые и гражданско-правовые отношения (принципиальные различия, правовые ограничения). Оформление, изменение и прекращение трудовых отношений	Отличия трудового договора от гражданско-правового. Недопустимость подмены трудового договора гражданско-правовым, штрафные санкции. Признание гражданско-правового договора в суде трудовым. Трудовые и гражданско-правовые договоры с самозанятыми. Судебная практика по вопросам признания отношений, возникших на основании договора гражданско-правового характера трудовыми. Налоговые последствия переквалификации. Персональные данные работников, их получение и передача, ответственность за разглашение, штрафные санкции. Переименование должности, изменение объема работ, заработной платы. Изменение трудовой функции, ошибки работодателя при отказе работника от изменений в трудовом договоре. Прекращение трудового договора. Особенности увольнения работников по собственному желанию и по инициативе работодателя. Выплаты при увольнении, компенсация за неиспользованные отпуска.
1.3. Рабочее время и время отдыха: виды, порядок планирования и учета. Особенности регулирования трудовых отношений при вахтовом методе работы	Понятие режима рабочего времени, виды и особенности применения. Продолжительность рабочего времени. Табельный учет рабочего времени. Ежедневный и еженедельный отдых. Особенности предоставления целевых отпусков. Продолжительность вахты. Режим работы. График работы. Учет рабочего времени. Оплачиваемые дни междувахтового отдыха. Особенности оплаты труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: районный коэффициент, процентные надбавки. Дополнительные отпуска, особенности исчисления стажа работы, дающего право на отпуск. Гарантии и компенсации для лиц, работающих вахтовым методом.
1.4. Суммированный учет рабочего времени. Особенности применения, преимущества, ограничения и риски	Виды учета рабочего времени: поденный и суммированный учет. Как вести суммированный учет, учетный период, сверхурочная работа при суммированном учете, ее оплата, правовые позиции Минтруда России и Верховного Суда РФ. Суммированный учет при вредных условиях труда. Табель

Служебные поездки и командировки. Особенности разъездного (подвижного и т.п.) характера работы	учета рабочего времени. Методы учета. Ошибки при заполнении табеля учета рабочего времени. Служебные поездки работников: командировки, разъездной характер работы – различия, особенности. Особенности учета рабочего времени, приходящегося на время командировки (служебной поездки); оплата времени нахождения в командировке (порядок и сроки); оплата выполняемых работ в период служебной поездки. Выезд в командировку и возвращение из командировки: в рабочий день, в выходной день. Режим работы во время командировки. Нестандартные ситуации в командировках. Подтверждающие документы, в том числе в электронной форме. Разъездной характер работы (отличие от командировки, особенности установления, оплата труда, предоставляемые гарантии и компенсации). Анализ правовой практики. Гарантии и компенсации работникам в связи со служебными поездками, предусмотренные Трудовым кодексом и установленные локальным нормативным актом организации.
1.5. Заработная плата (МРОТ, порядок выплаты, виды удержаний, расчет среднего заработка и т.п.) Порядок расчетов с персоналом при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (вахтовый метод, суммированный учет, вредные и/или опасные условия труда, ночное время и т.д.)	Гарантированные выплаты и выплаты социального характера: особенности установления и налоговые последствия. Компенсации. Социальное страхование работников. Выплаты в пользу работников. Требования Трудового кодекса РФ и положения локальных нормативных актов к оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры доплат за работу в условиях, отнесенных к вредным (опасным) на основании специальной оценки условий труда. Способы привлечения работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ненормированный рабочий день, сверхурочная работа, работа в выходной день. Оплата за работу вне графика. Особенности оплаты переработок при вахтовом методе работы. Доплаты за совмещение профессий и должностей. Специфика расчетов с работниками Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (КС).
1.6. Сложные и спорные вопросы правового регулирования трудовых отношений (в т.ч. налоговые и правовые вопросы по оплате труда). Ответственность работодателей и работников за нарушение норм трудового законодательства. Правоприменительная (судебная) и законодательная практика решения вопросов	Особый порядок расторжения договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата. Увольнение за неправомерные действия работника как вид дисциплинарной ответственности (порядок применения, обязательные условия, ограничения по срокам). Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников: руководителем организации, совместителем, работником, который несет материальную ответственность, и т.д. Основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Материальная ответственность сторон трудового договора. Анализ судебной практики по делам о взыскании материального ущерба с работника и об отмене дисциплинарного взыскания. Риск-ориентированный подход при проведении проверок. Штрафные санкции. Замена штрафа предупреждением.

	Обжалование решений проверяющих органов, судебная практика. Требования надзорных органов, обжалование результатов проверки. Анализ судебной практики по делам: о дисциплинарных взысканиях, об увольнении работников (в том числе при сокращении численности или штата работников, в связи с ликвидацией или реорганизацией организации), о взыскании материального ущерба с работника и др. Спорные судебные решения, правовые позиции высших судебных органов.
--	--

3. Организационно-педагогические условия реализации программы

3.1. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы

Для проведения лекционных и практических занятий, промежуточной аттестации слушателей используется нижеуказанное обеспечение. Аппаратное обеспечение: процессор intel core i3, память 4 Гб, 400 Мб свободное дисковое пространство.

На всех занятиях используются мультимедийный проектор, ноутбук или стационарный компьютер с пакетом программ MS Office, флипчарт (доска) и маркеры. На отдельных занятиях на основе Wi-Fi-доступа используется выход в интернет, программные, технические и электронные средства обучения - мультимедийный проектор, ноутбук, экран, Internet Explorer, Яндекс. Пропускная способность канала связи не менее 1 Мбит в секунду.

При проведении программы в очной форме с применением дистанционных образовательных технологий для слушателей будет обеспечена онлайн-трансляция занятий в формате видеоконференцсвязи. Телетрансляция учебных занятий будет проводиться в режиме реального времени с возможностью скачивания записи телетрансляции и презентационных материалов, выступающих в тот же день, после завершения телетрансляции, что даёт возможность «дальним регионам» участвовать в приёме телетрансляции с учётом своего часового пояса.

Программно-аппаратные требования к рабочему месту слушателя, обучающегося в учебном центре ПАО «Транснефть» дирекции «Высшая школа управления» Института управления РАНХиГС, с использованием дистанционных технологий:

1. Компьютер (планшет, смартфон) с камерой.
2. Интернет с пропускной способностью не менее 7 Мб/сек в точке приёма.
3. Доступ к компьютерной программе (платформе). Дистанционное участие осуществляется по каналам интернета в режиме реального времени с использованием компьютерной программы (платформы).
4. Возможность доступа к файлам, хранящимся на диске.

Компьютерная программа (платформа) проведения дистанционного обучения запускается на всех браузерах и без дополнительного программного обеспечения и позволяет одновременно всем «дистанционным» участникам Программы иметь возможность прямого включения (в том числе и с видеоизображением – при желании) для озвучивания своих вопросов и получения ответов.

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы (практического занятия слушателя)

Наряду с основной и дополнительной литературой, доступной в различных источниках (библиотечные фонды, в частности, РАНХиГС, свободная продажа, сеть интернета), слушатели обеспечиваются авторскими раздаточными материалами в печатной и/или электронной форме,

представляющими собой подробный конспект материалов лекционных и практических занятий, позволяющий работать в аудитории или самостоятельно.

Примерные задания для практических занятий

I. Разработаны и реализованы мероприятия по устранению потерь рабочего времени.

В результате оперативное время в расчете на одного рабочего возрастет с 360 до 417 мин. в смену.
Численность рабочих – 21 человек.

Средний объем выполняемых работ на одного рабочего до проведения мероприятий 1350 000 руб. в год.

Затраты на рубль объема выполняемых работ 89 коп.

Удельный вес условно-постоянных расходов в себестоимости выполняемых работ 21%.

Сумма единовременных затрат на проведение мероприятий 2150 000 руб.

Нормативный срок окупаемости 2,7 года.

Рассчитать условно-годовую экономическую эффективность мероприятий и плановую прибыль от дополнительного объема выполненных работ.

Нормативно-правовые документы

1. Приказ Минтруда России от 17.11.2020 № 795н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по экономике труда»» (Зарегистрировано в Минюсте России 21.12.2020 № 61661)

Основная литература

1. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2025. — 380 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-018653-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2033560>

2. Бычин В. Б. Нормирование труда: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 348 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/13666. - ISBN 978-5-16-010966-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894741>

3. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник / Б.М. Генкин. — 6-е изд., изм. и доп. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2022. — 416 с.

4. Савельева Е. А. Регламентация и нормирование современных трудовых процессов: учебное пособие / Е.А. Савельева. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 383 с.

Дополнительная литература

1. Цифровые технологии в системе профессиональных квалификаций: компетентностно-ориентированный подход/ Лямкин И.В. - Ж. Науки и технологии трубопроводного транспорта нефти и нефтепродуктов, М: 2019, № 5.

2. Современные подходы к моделированию управления интеллектуальными системами. Часть 1. От аналоговых процессов к нейронному синтезу/ Лямкин И.В. – Наука & Технологии, Нефть и Нефтепродукты, М: 2021 г.

Интернет-ресурсы

–Оценка персонала: прошлое и будущее - новые технологии и подходы в оценке персонала [Электронный ресурс] // «Дикол групп - организационное развитие, управленческое

консультирование, оценка персонала методом ABC анализа». URL: <http://www.dikol-group.ru/statii30.htm>

–Российский стандарт центра оценки [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 2. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-2.html>

–http://www.fptl.ru/files/management/fathytdinov_proizvodstvenniy-management.pdf

–https://iteam.ru/publications/processes/process_control_system

Справочные системы (информационные технологии, программное обеспечение)

–CEB's SHL Talent Measurement Solutions. https://www.shl.ru/Методики_оценки_персонала.
http://hr-portal.ru/assessment_tools

4. Оценка качества освоения программы

Итоговая аттестация проводится в форме итогового зачета (тестирования).

Примерные тестовые задания для итоговой аттестации

1. Может ли норма рабочего времени меняться в течение года, если часть рабочих дней объявляются нерабочими Указами Президента РФ или Федеральным законом?

1) Нет, поскольку норма рабочего времени зависит только от количества суббот, воскресений и праздничных дней.

2) Да, поскольку норма рабочего времени рассчитывается пропорционально рабочим дням, количество которых уменьшается вследствие объявления их нерабочими.

3) Да, если предполагается, что в нерабочий день большинство работников освобождаются от работы (например, в единый день голосования).

2. Какие возможности дает введение суммированного учета рабочего времени?

1) Изменять график в течение учетного периода без согласия работника, не оплачивать сверхурочные часы до окончания учетного периода.

2) Сокращать время непрерывного еженедельного отдыха, увеличивать продолжительность рабочего дня (смены) без отражения в таблице сверхурочных часов и без повышенной оплаты.

3) Ничего из перечисленного.

3. Обязан ли работодатель издавать приказ о привлечении к работе за пределами установленной продолжительности рабочего дня и отражать соответствующие часы работы в таблице, если работнику установлен ненормированный рабочий день?

1) Приказ и соответствующая отметка в таблице обязательны, поскольку работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

2) Приказ не нужен, так как условие о ненормированном рабочем дне указано в трудовом договоре. Отметка в таблице нужна для обоснования дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

3) Приказ не оформляется и поэтому отметка в таблице не делается. Подтверждения факта работы за пределами рабочего времени для предоставления дополнительного отпуска не требуется.

4. Могут ли работодатель и работник договориться о разделении отпуска на части таким образом, чтобы дни отпуска приходились только на рабочие (например, с понедельника по пятницу) или только на выходные (суббота и воскресенье) дни?

1) Да, могут. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на любые части, если хотя бы одна из частей не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

2) Часть отпуска может приходиться только на рабочие дни, но не может приходиться исключительно на выходные.

3) Не могут. Любая часть отпуска должна включать как рабочие, так и выходные дни.

5. В период ежегодного отпуска работник был временно нетрудоспособен. Вправе ли он требовать переноса неиспользованных дней отпуска на другой срок?

1) Вправе, поскольку именно работник решает, что для него лучше.

2) Вправе. Решение о продлении или переносе отпуска принимает работодатель, но с учетом пожеланий работника.

3) Нет. Решение о продлении или переносе отпуска принимает работодатель. Пожелания работника учитываются только при определении нового срока предоставления отпуска.

6. В соответствии с локальным нормативным актом при увольнении до окончания рабочего года, за который отпуск был предоставлен авансом, работник обязан вернуть работодателю часть среднего заработка, приходящегося на неотработанные дни отпуска, если сумма заработной платы, начисленная в окончательный расчет, не позволяет произвести удержание излишне полученной работником суммы. Может ли бухгалтер применять это условие локального нормативного акта?

1) Может, но только с согласия работника.

2) Не может, поскольку возврат работником фактически полученных сумм по требованию работодателя не предусмотрен ТК РФ. Условия локальных нормативных актов, ухудшающие положение работника по сравнению с тем, что установлено Трудовым кодексом, не подлежат применению (статья 9 ТК РФ).

3) Может, поскольку работник был ознакомлен с положениями локальных нормативных актов и не выразил своего несогласия с ними.

7. Может ли продолжительность учебного отпуска быть меньше, нежели установлено справкой-вызовом?

1) Не может ни при каких условиях.

2) Может, но только по заявлению работника, поданного им добровольно.

3) Может, если производственная ситуация не позволяет предоставить отпуск в полном размере.

8. Какая продолжительность рабочего времени позволяет работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, сохранить право на получение пособия?

1) Право на получение пособия сохраняется, если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного рабочего времени – менее 40 часов в неделю (например, 39 часов).

2) Продолжительность рабочего времени может быть определена расчетным путем таким образом, чтобы сумма дохода (зарплата и пособие) в период нахождения в отпуске не превышала сумму заработной платы до отпуска.

3) Право на получение пособия сохраняется, если в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком работник работает в режиме неполного рабочего времени – не более 6 часов в день.

9. В организации применяется суммированный учет рабочего времени, учетный период – 12 месяцев (год). В связи с производственной ситуацией работник был привлечен к работе по окончании смены: сверхурочно отработаны 2 часа. Когда производится оплата сверхурочной работы?

1) По окончании учетного периода, поскольку в организации суммированный учет рабочего времени (статья 104 ТК РФ).

2) По окончании учетного периода, но только при условии, что работнику не было предоставлено другое время отдыха взамен отработанных сверхурочно часов (статья 152 ТК РФ).

3) По окончании месяца, в котором возникли сверхурочные часы, поскольку работа сверх графика оплачивается в общем порядке, независимо от способа учета рабочего времени (статьи 99 и 152 ТК РФ).

10. По заявлению работника, работавшего в выходной по графику день, ему предоставлен другой день отдыха в другом месяце. Изменяется ли норма рабочего времени в месяце использования другого дня отдыха?

1) Да, норма рабочего времени уменьшается.
2) Нет, другой (предоставленный взамен отработанного) день отдыха не изменяет норму рабочего времени.

3) Если в месяце, когда работник работал в выходной день, норма рабочего времени была увеличена, то в месяце использования другого дня отдыха норма уменьшается.

11. Можно ли направить в командировку работника с разъездным характером работы?

1) Да, если работник выполняет отдельное поручение, отличающееся от трудовых обязанностей, исполняемых в обычных условиях (или работник направлен в другую местность).

2) Нет, поскольку служебные поездки работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ).

12. К какой группе выплат относится оплата дней междувахтового отдыха?

1) Компенсации: не облагаются страховыми взносами, НДФЛ и не учитываются в среднем заработке.

2) Гарантии – возмещение неполученной в связи с длительным периодом отдыха зарплаты; не учитываются в среднем заработке.

3) Заработная плата – оплата работы за пределами нормы рабочего времени в течение вахты; учитывается в среднем заработке.

Результаты обучения: знания, умения, навыки на зачете оцениваются «зачтено»/ «не зачтено».

Критерии оценивания слушателя на зачете

Итоговая аттестация проводится в форме зачета (тестирования). Результаты обучения: знания, умения, навыки на зачете оцениваются «зачтено»/ «не зачтено».

5. Индикаторы сформированных компетенций

Таблица 6

Компетенция (код, содержание)	Индикатор
ПСК-1. Управление деятельностью по организации и нормированию труда	Знает методы нормирования труда, методики расчета норм для различных производственных процессов и различных категорий персонала, методы определения численности персонала на основе научно-обоснованных норм и нормативов. Умеет выявлять и оценивать факторы динамики и резервы роста производительности труда в организациях системы Транснефть. Разрабатывает практические рекомендации по организации и нормированию труда в условиях инновационного развития (с учетом специфики деятельности организаций системы Транснефть).
ПСК-2. Управление деятельностью по разработке и	Знает основные нормы трудового законодательства РФ в области регулирования трудовых отношений и установления системы оплаты труда, правовые изменения в основных институтах трудового права: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда, гарантии и

реализации системы оплаты и материального стимулирования труда	компенсации, специальная оценка условий труда. Налоговые и правовые изменения в учете заработной платы и расчетах с персоналом. Нормы трудового права с учетом требований надзорных (контрольных) органов и судебной практики. Основы цифровой грамотности. Методы аналитики и визуализации данных в области управления персоналом. Области применения искусственного интеллекта в управлении персоналом Умеет ориентироваться в системе нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения и установление системы оплаты труда, применять нормы трудового законодательства в конкретных управленческих решениях, применять нормы трудового и налогового законодательства в области оплаты труда. Определять процессы и функции управления персоналом, в которых целесообразно применение искусственного интеллекта. Разрабатывает практические рекомендации по нормативно - правовому регулированию в области организации труда и заработной платы. Применять базовые методы HR-аналитики
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает, как определять круг задач в рамках поставленной цели. Умеет выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ВНУТРЕННЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
«Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых
отношений на современном этапе технологического развития»

Актуальность программы: рецензируемая образовательная программа направлена на формирование у слушателей знаний, умений и навыков, необходимых для повышения эффективности работы подразделений организации труда и заработной платы.

Цель программы: рассмотрение практических вопросов применения норм трудового законодательства Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений, ознакомление с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом, изучение правоприменительной практики, в том числе судебной, формирование у слушателей знаний, умений и практических навыков эффективной организации и нормирования труда в условиях инновационного и технологического развития, ознакомление с современными методиками расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов в системе магистрального трубопроводного транспорта, цифровыми навыками в управлении персоналом.

Особенности программы: в процессе обучения слушатели получают большой объем четко структурированной информации в области методологии и инструменты расчета норм для различных производственных процессов и категорий специалистов, методов нормирования численности основного, вспомогательного и управленческого персонала в системе магистрального трубопроводного транспорта, проводят сравнительные анализы уровня и динамики производительности труда в организациях системы «Транснефть», определяют влияние производительности труда на итоговые показатели деятельности компании, разрабатывают внутрикорпоративные методы воздействия на увеличение производительности труда, механизмы стимулирования роста производительности труда.

Рецензируемая образовательная программа, разработанная Учебным центром повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления РАНХиГС, является актуальной, отвечает требованиям федеральных образовательных стандартов, способствует повышению компетенций в области организации, нормирования и оплаты труда персонала в конкретных социально-экономических (производственных) условиях и может быть рекомендована к утверждению.

Доктор экономических наук,
профессор ИБДА РАНХиГС



Соколова Г.Н.

ВНЕШНЯЯ РЕЦЕНЗИЯ

на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации
**«Организационные и нормативно-правовые основы регулирования
трудовых отношений на современном этапе технологического развития»**

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Организационные и нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития» предназначена для повышения квалификации руководителей (их заместителей) и специалистов подразделений организации труда и заработной платы компании и организаций системы «Транснефть».

Цель программы - рассмотрение практических вопросов применения норм трудового законодательства Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений, системный анализ и взаимная увязка норм трудового и налогового законодательства в области оплаты труда, ознакомление с налоговыми и правовыми изменениями в учете заработной платы и расчетах с персоналом, изучение правоприменительной практики, в том числе судебной.

Программа включает два раздела.

Раздел 1 посвящен организационным и нормативно-правовым основам регулирования трудовых отношений на современном этапе технологического развития.

В разделе 2 рассматриваются организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития, включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта.

В разделе 3 рассматриваются цифровые навыки в управлении персоналом.

В процессе занятий используются активные методы обучения: деловые игры, тренинги, мастер-классы, разбор практических ситуаций (case-study). Участники программы не только углубляют свои знания, но с помощью групповых и индивидуальных заданий, деловых и имитационных игр, тренингов и дискуссий получают навыки применения новой информации для решения актуальных практических задач.

При разработке данной программы был учтен опыт преподавания дисциплины организации и регулирования трудовых отношений в лучших российских высших учебных заведениях, в том числе РАНХиГС, включая Учебный центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Транснефть» Института управления.

Содержание программы включает важные аспекты заявленной тематики, соответствует современному уровню и тенденциям развития организационных и нормативно-правовых основ регулирования трудовых отношений. Программа является актуальной и рекомендована к утверждению.

Генеральный директор
ООО «Технологии
бизнес-инжиниринга»



Богуславская Е.С.

Сведения о преподавательском составе (кадровая справка)

Ф.И.О. преподавателя/ведущего специалиста	Квалификация по диплому о высшем образовании	Дополнительн/ая/ые квалификаци/я/и	Ученая степень, ученое (почетное) звание	Стаж работы в области профессио нальной деятельнос ти	Наименование преподаваемой дисциплины/темы (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
1	2	3	4	5	6
Андреева Валентина Ивановна	Российский государственный университет правосудия. Специальность: юриспруденция, квалификация: юрист.		к.и.н.	44	1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы. Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Воробьева Елена Вячеславовна	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. Специальность: бухгалтерский учет, квалификация: бухгалтер.		к.э.н	39	2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития (включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)
Иванов Александр Михайлович	Московский психолого- социальный институт. Специальность: психология, квалификация: психолог, преподаватель психологии.			41	3. Цифровые навыки в управлении персоналом
Ковалев Сергей Михайлович	Московский физико- технический институт (государственный университет) – МФТИ, специальность: системы управления, квалификация: специалист в области управления	Повышение квалификации «Использование СДО в образовательном процессе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (ЭО и ДОТ)», 2020 г		28	3. Цифровые навыки в управлении персоналом
Кутарова Мария Александровна	Московский государственный		к.ю.н.	15	1. Нормативно-правовое регулирование в области организации труда и заработной платы

	университет им. М.В. Ломоносова, квалификация: юрист.				Порядок расчетов с персоналом при различных условиях и режимах труда
Малинин Сергей Викторович	Московский институт народного хозяйства им. Г.В. Плеханова. Специальность: экономика труда, квалификация: экономист.		к.э.н., доцент	28	2. Организация и нормирование труда в условиях инновационного и технологического развития <i>(включая практические рекомендации по разработке и использованию в системе магистрального трубопроводного транспорта)</i>